

有期法案は全く不十分！ 雇用の安定をかちとろう！

【4月20日、ディーセントワークデー宣伝行動がJR新宿駅西口で行われましたが、そこでの柳恵美子パ臨連代表の訴えを紹介します。】

「有期雇用」という言葉をご存知でしょうか。パートやアルバイトで働いている人のほとんどは半年や1年契約の有期雇用の労働者です。

契約期間終了時期が近づくと、更新してもらえるか、心配になったことはありませんか？

ある店舗ではこんなことがありました。

お店を改装することになったので、契約更新はしませんが、6か月後、改装が終わったら改めて募集しますので、その時に応募してください、との提案です。その店で働いていたのは5年も10年も継続して働いていた人たちです。無期雇用の労働者であれば、改装が終わるまで他の職場で働くことや休業補償をもらうことなどできますが、有期雇用ということで10年働いていてもこんなひどいことをされてしまう。

この店の場合は労働組合があり、交渉し、たたかった結果、他の職場で仕事をすることができましたが……。

私たちはこんなに簡単に雇用契約を打ち切れる現状を改善してほしいと、国に働きかけてきました。そしてやっと国も法律を変えようと動き出しましたが、提案された法案は、有期で5年間働いた人は無期雇用に変換できるとするものの、労働条件は有期のときと同じ劣悪なままとすることや、企業が無期雇用への転換を避けるために5年の手前で雇止めすることを禁じる条項がないなど全く不十分なものです。

雇用は「期間の定めのない直接雇用」が原則であり、有期雇用は臨時的・一時的な業務に限定することが求められています。そのことがディーセントワークの実現にもつながります。

力を合わせ、抜本修正で実効ある有期雇用の規制、安定した雇用を実現させましょう。

4・12 春闘勝利労働法制改正求める院内集会でも

【4・12中央行動の締めくくりとして開催された院内集会(衆議院議員会館、250人参加)では小田川事務局長の行動提起をうけて、柳恵美子パ臨連代表、上田宗一国公労連中執、三木陵一JMIU書記長の3氏が発言した。以下、国公労連・上田宗一中執の発言から有期関連部分を紹介します。(文責:パ臨連)】

国の職場でも非正規職員が多数いるが切実なのは3年の雇止めだ。「期間業務職員制度」はできたが、1年任期で公募によらない採用は2回のみとされ、実質3年で雇止めされてしまう職場も少なくない。

非正規といっても担っている仕事は恒常的な仕事であるから、3年で雇止めすることに合理性はなく、慣れた職員を雇止めして新人に置き換え、一から教えるというのはムダでもある。

国会に上程されている「有期規制の労働契約法改正案」は、5年までなら有期雇用を使ってもいいという法律であり、均等待遇もない。民間法理ではあるが公務への影響は少なくないから、非正規職員の雇用の安定と均等待遇に向けて官民力を合わせて取り組みを強化したい。

パート労働法改正「論点」提示 労政審雇用均等分科会

4月20日、労働政策審議会「雇用均等分科会」が開催され、パート労働法改正について議論が行われた。

この日はこれまでの議論をふまえ、事務局より「論点（未定稿）」が示され、質疑が行われた。

均等待遇にかかわる労側の主張は、「(正規と非正規で大きな違いがある)人材活用の仕組み」の相違による差別を容認するものであり、有期労働契約法案における「不合理な労働条件の禁止」規定を大きく前進させようとする主張は見られない。

【論点：有期労働契約法制との整合性をふまえ、8条3要件から無期要件を削除することとしてはどうか。また、有期労働契約法制のような不合理な相違が認められないとする法制を採ることとしてはどうか。】

使側：論点全体について持ち帰って検討する。有期では「不合理な労働条件の禁止」の考慮要素に「その他」が入ったが、有期労働契約法制との整合性をふまえるなら、パート労働法の8条にも「その他」を入れるのか？

事務局：ここでの議論による。「その他」といっても恣意的なものではなく、労使の合意にもとづくものや裁判例などに基づくものになるだろう。

労側：8条3要件から「無期要件」を削除することには賛成。しかし、ベストは「合理的理由のない差別的取り扱い禁止」とすべきだ。

労側：「職務」「人材活用の仕組み」も、要件ではなく、考慮要素とすべき。また、「不合理であってはならない」ではなく「合理的でなければならない」とすべきだ。

労側：「無期要件」をはずすこととあわせ、現行では「人材活用の仕組み同一」も「雇用関係が終了するまでの全期間において」の限定があるが、この見直しも必要だ。

公益：有期にかかわる労働条件分科会では、有期労働契約法案の「人材活用の仕組み」が一定期間かどうかは議論していない。考慮要素であり、あいまいでよかった。

【論点：9条2項（職務同一かつ一定期間は人材活用の仕組みも同一の労働者については、同一方法による賃金決定努力義務）は有期労働契約法制の動きをふまえ削除することとしてはどうか】

労側：8条の修正で「人材活用の仕組みが（一定期間）同一であれば不合理な労働条件禁止」となるのなら削除してもいい。

事務局：9条2項は有期雇用であるから8条に該当しない労働者だ。8条から無期要件を削除すれば9条2項該当者は8条に移れる。

【論点：現行では、通勤手当は9条1項の均衡確保努力義務の対象外として例示されているが、対象外の例示から通勤手当を削除することとしてはどうか】

使側：通勤手当の企業における位置づけは様々であり、職務関連と位置付けること、例示から削除することには反対だ。

事務局：有期にかかわる労働条件分科会の議論では通勤手当に差をつけることは（職務や人材活用の仕組みが違っていても）不合理であるとして例示されている。また、ただちに不合理であるとは言えなくても、労働者が8条の対象外となれば、通勤手当について均衡努力義務からも外れていいとはならないのではないか。

労側：通勤手当を対象外の例示から外すことに賛成。退職手当も例示から除外せよ。

上記以外には、「待遇決定に当たって考慮した事項の説明を求めたことを理由とする不利益取り扱い禁止」を指針から条文に明記することや、忌引きを理由とする不利益取り扱い禁止を指針に規定することなどについて議論が行われた。

また、有期労働契約法案における「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」規定における「その他」について質問が出され、「労働条件分科会では議論されなかったが、行政としては明示していくことが必要だ。」(公益委員)の回答があった。